

# ESTÁGIO NÃO OBRIGATÓRIO: REFLEXÃO SOBRE A NECESSIDADE DE SE FIXAR UM PISO PARA A BOLSA-AUXÍLIO COMO FORMA DE VALORIZAÇÃO DO INSTITUTO

*NOT MANDATORY INTERNSHIP: REFLECTION ON THE  
NEED TO SET A FLOOR FOR THE GRANT-AID AS A FORM OF  
APPRECIATION OF THE INSTITUTE*

**Bruno Diana\***

**Kátia A. Pastori Terrin\*\***

RESUMO: Os avanços obtidos com a Lei nº 11.788/08 (Lei do Estágio de Estudantes) para os estagiários não foram suficientes para combater a exploração da mão de obra nessa modalidade de trabalho, especialmente na questão da contraprestação. Assim, este estudo almeja verificar a possibilidade de se estabelecer um piso remuneratório para os estágios não obrigatórios, pois, apesar da bolsa-auxílio ser de concessão forçosa nesse caso, não há previsão de valor mínimo. Para tanto, utilizou-se o método histórico-analítico, por meio da pesquisa da realidade social, das mudanças legislativas e das normas (tanto regras quanto princípios) aplicáveis à figura do estágio. Obteve-se, como resultado, a percepção da necessidade de alterar a legislação para que sejam decretados, anualmente, dois pisos para a bolsa-auxílio do estágio não compulsório, um para cada carga horária, conforme disposto na Lei do Estágio.

PALAVRAS-CHAVE: Atividade Remunerada. Bolsa-Auxílio. Estágio. Piso.

*ABSTRACT: The progress made with Law no. 11.788/2008 (Law of Student Internship) for trainees was not enough to combat the exploitation of labor in this type of work, especially in the issue of compensation. Thus, this study aims to verify the possibility of establishing a remuneratory floor for the non-obligatory stages, because although the grant-aid is forcible concession in this case, there is no forecast of minimum value. For that, the historical-analytical method was used, through the research of the social reality, the legislative changes and the norms (both rules and principles) applicable to the figure of the internship. As a result, there was a perception of the need to amend the legislation to annually establish two floors for the non-compulsory internship scholarship, one for each workload, as provided for in the Internship Law.*

KEYWORDS: Gainful Activity. Grant-Aid. Internship. Wage Floor.

---

\* Advogado; bacharel em Direito pela PUCPR – Campus Londrina.

\*\* Doutoranda em Direito pela USP; mestre em Direito Negocial pela Universidade Estadual de Londrina; especialista em Direito pela UEL; docente de Direito Constitucional e Administrativo na PUCPR – Campus Londrina e na Escola da Magistratura do Paraná.

## 1 – Introdução

Para facilitar a transposição dos aprendizados escolares e universitários para o mercado de trabalho e iniciar a inserção do aluno nele, o estágio de estudantes foi criado e aperfeiçoado. Ele surgiu da urgência de se conceber no meio jurídico uma figura de relação de trabalho que permitisse uma troca de conhecimentos, de um lado, e força de trabalho, do outro, sempre na persecução de fins pedagógicos.

Atualmente, este tipo de relação de trabalho especial está regulado pela Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, onde estão previstos os direitos e os deveres de todas as partes – estagiário, instituição de ensino e parte concedente –, bem como os conceitos e as classificações básicas do estágio, os mecanismos de fiscalização subjacentes e as disposições gerais.

Por escolha legislativa, o estágio divide-se em obrigatório e não obrigatório. Este, devido às semelhanças com a relação de emprego, possui alguns direitos básicos, e um dos principais é a obrigatoriedade do pagamento de bolsa-auxílio ao estagiário. Apesar desta vitória trabalhista, não há qualquer previsão de um piso ou de um valor mínimo para a referida concessão, oportunizando abusos por parte dos contratantes, como a exploração de mão de obra barata.

Isto posto, o presente trabalho objetiva analisar a viabilidade de uma contraprestação mínima forçosa para o estágio não obrigatório, desde que seja compatível com o trabalho efetivado. Além disso, pesquisar-se-á como e com quais critérios a proposta pode ser atingida, levando em conta a comparação com o salário mínimo nacional e as necessidades básicas dos estagiários.

Para isso, o artigo começará com um diagnóstico histórico e legislativo detalhado do instituto do estágio de estudantes, desde os primeiros atos normativos esparsos, perpassando pela primeira regulação específica (Lei nº 6.494/77), até alcançar a Lei nº 11.788/08. Por conseguinte, para situar o leitor, será realizada uma importante delimitação conceitual do estágio que percorre o conceito e a sua natureza jurídica e a essencial diferenciação entre a relação de trabalho *lato sensu*, na qual se encontra inserida a relação de estágio, e a relação de emprego.

Por ser pertinente, será averiguado o tema da precarização do trabalho, uma vez que a flexibilização trabalhista atravessa o instituto do estágio de estudantes e dele se aproveita. Além disso, será notado como essa ocorrência impacta tanto os estagiários quanto as partes concedentes.

O próximo passo é estudar de que modo a proposição de um piso é necessária, tendo em vista o fenômeno do desvirtuamento da relação de está-

gio e suas implicações no mercado de trabalho. Por fim, serão desvendados argumentos jurídicos que deem embasamento legal suficiente, bem como serão estabelecidos critérios para o cálculo do valor, ou melhor, dos valores mínimos.

## 2 – Análise histórica e legislativa do estágio de estudantes

Como relação de aprendizagem e trabalho em sentido amplo, a regulação normativa do estágio de estudantes teve seus primórdios na Era Vargas, a partir da década de 1930, com a tardia industrialização do Brasil. Primeiro vieram atos normativos esparsos, como as Leis Orgânicas de Ensino Industrial (DL nº 4.073/1942) e Comercial (DL nº 6.141/1943), que tratavam dos chamados “trabalhos escolares” como instrumentos de formação e complementação do ensino.

Foi a partir da Portaria nº 1.002, de 29 de dezembro de 1967, do Ministério do Trabalho, que se positivou uma regra legal dispondo sobre a relação entre os estudantes e os empresários e os direitos e os deveres desta decorrentes. Seu art. 3º, desde já, estabelecia a inexistência de relação de emprego entre as partes, isto é, primordialmente, a legislação já concebia o instituto como relação de trabalho *lato sensu*.

Em seguida, editou-se o Decreto nº 66.546/70, que cuidava do estágio aos estudantes de engenharia, tecnologia, economia e administração de empresas. Já o Decreto nº 75.778/75, por sua vez, regulamentou o estágio no âmbito do serviço público federal.

No entanto, devido à ausência de uma regulamentação mais apurada, que tratasse principalmente da cooperação entre a empresa concedente do estágio e a instituição de ensino, sobreveio a Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, a primeira incumbida da tarefa de estatuir normas gerais e abrangentes. Posteriormente, ela foi alterada pela Lei nº 8.859/94 e pela Medida Provisória nº 2.164-41/01 para estender o direito à participação em atividades de estágio a alunos de ensino especial e de ensino médio.

Essa legislação foi ligeiramente mais completa, manteve a regra de que o estágio não gera vínculo empregatício e deixou a bolsa-auxílio como forma de contraprestação opcional (art. 4º). Ela foi capaz de normatizar as relações sociais em torno do instituto do estágio com eficiência por certo período. Sua regulamentação se deu com o Decreto nº 87.497/82.

Mas as transformações sociais ocorridas desde 1977, com ênfase para a promulgação da Constituição da República de 1988, o novo momento democrático e social do país e a edição da Lei de Diretrizes e Bases da Educação

(Lei nº 9.394/96) urgiram um novel corpo legal, que fosse condizente com as necessidades atuais, como afirma Sobrinho (2008, p. 1.174):

“As novas exigências do mercado de trabalho, advindas a partir das transformações políticas e culturais desencadeadas com o fim da Guerra Fria e o surgimento das novas tecnologias informacionais, demandaram o aperfeiçoamento da disciplina legal atinente à formação do educando, resultando na edição da Lei nº 11.788/08.”

Com isso, adveio a Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008, que dispõe sobre o estágio de estudantes e revoga diversos dispositivos e leis anteriores. Ela surgiu do Projeto de Lei nº 2.419/07, da Câmara dos Deputados, que incorporou e modernizou o Projeto de Lei do Senado nº 473/03, ambos de autoria do então senador Osmar Dias.

A atual legislação ampliou direitos dos estagiários e trouxe regras inéditas, como limitação à jornada diária de atividade (art. 10) e período de recesso a ser gozado preferencialmente durante as férias escolares (art. 13). Ao mesmo tempo, contudo, manteve diversas cláusulas contratuais ao arbítrio das partes, ou seja, em desconformidade com o sistema protetivo do trabalhador, especialmente no estágio, que emprega adolescentes e jovens ainda em formação escolar ou universitária.

Assim, o art. 12 da Lei dispõe sobre a obrigatoriedade da concessão de bolsa-auxílio e de auxílio-transporte no caso do estágio não obrigatório, mas não fixou um valor mínimo para a primeira contraprestação. Essa liberdade contratual excessiva não se coaduna com as necessidades de proteção e instituição de condições mínimas aos trabalhadores em sentido amplo, podendo gerar graves prejuízos à formação dos estagiários, como se verá adiante.

### **3 – Delimitação conceitual do estágio e relações por ele reguladas**

O caminho de uma pesquisa científica e as investigações desenvolvidas são, inexoravelmente, indispensáveis e determinantes para o resultado. Por isso, para que se alcance uma proposta de piso para a bolsa-auxílio constitucional e legalmente adequada, precisa-se realizar um recorte epistemológico do tema do estágio de estudantes nos limites aqui perquiridos.

Vale frisar que as definições e as correntes doutrinárias adotadas neste artigo dizem respeito a uma perspectiva de proteção do trabalhador e dos seus direitos fundamentais, bem como tratam do impacto negativo de uma contratação com pagamento de valores ínfimos ao estagiário.

### 3.1 – Conceito e natureza jurídica do instituto

Por mais que a instituição de ensino ofereça capacitação e instrumentos para simular uma atividade laboral, ela nunca será capaz de refletir a realidade do mercado de trabalho. Isso porque este tem regras próprias que só são captadas numa experiência concreta, ao lado dos demais trabalhadores. Só é possível conhecer de fato uma situação vivenciando-a plenamente.

Desse modo, o estágio funciona como uma ponte entre o aprendizado e o trabalho, pela qual é possível exercer uma profissão lícitamente sem que se perca de vista a finalidade pedagógica/instrutiva. Ou seja, postulados típicos do ambiente de trabalho como produtividade, alcance de metas e comprometimento total com a empresa não podem desviar o estágio de seu escopo.

A própria Constituição Cidadã estimula esta espécie de ocupação ao dispor em seu art. 205 que uma das finalidades da educação no Brasil, a ser promovida e incentivada por toda a sociedade, é preparar a pessoa para o exercício da cidadania e qualificá-la para o trabalho. Já o art. 214, IV, da CR, por sua vez, ainda no capítulo da Carta Magna que trata da educação, estabelece que uma das finalidades do plano nacional de educação, a ser alcançada por meio das ações integradas dos Poderes Públicos de todas as esferas federativas, é a formação dos alunos para o trabalho.

Há diversas definições do que seja estágio no meio jurídico, e todas elas citam, de alguma maneira, essa dualidade da relação, que abrange tanto a aprendizagem quanto a prática. Destaca-se, dentre tantas, a de Reis (2015, p. 133), pois o autor aborda com maior amplitude o assunto:

*“Para nós, portanto, estágio de estudantes é o período durante o qual o estudante exerce uma atividade prática de aprendizagem dos conhecimentos adquiridos na instituição de ensino, em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares, podendo ser realizada no estabelecimento de ensino, na comunidade em geral, em empresas públicas e privadas, bem como em escritórios e consultórios de profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, sob responsabilidade e coordenação/supervisão da instituição de ensino.”* (grifo no original)

É pela mesma razão da harmonia que se faz necessária entre os dois polos da relação do estágio que grande parte da doutrina o classifica, no que diz respeito à sua natureza jurídica, como ato educativo-laboral. Assim, o estudante participa de um trabalho especial que reflete o projeto pedagógico do seu curso e, ao mesmo tempo, propicia um convívio com o mundo do trabalho como ele é.

Porém, para que haja benefícios para todos os envolvidos, faz-se mister o pleno cumprimento de todos os pilares do estágio, de sorte que o valor educativo não se esvaia. Se o estagiário for usado tão somente como mão de obra barata, substituindo uma relação de emprego, é cabível o reconhecimento do vínculo empregatício e o pagamento de todos os direitos decorrentes. Essa possibilidade está prevista no art. 3º, § 2º, da Lei nº 11.788/08 e é amplamente aplicada pelos tribunais, conforme julgamento do RR 222-45.2013.5.04.0205, do TST, do RO 0021826-14.2017.5.04.0402, do TRT-4, do RO 0010724-92.2016.5.03.0099, do TRT-3, entre outros arestos de Cortes trabalhistas no mesmo sentido.

Reafirmando o caráter dúplice da relação de estágio, Reis (2015, p. 146) demonstra que, se retirada a questão do ensino e utilizada apenas a produção manual e intelectual do estagiário, este passa a desempenhar um trabalho comum, de forma que deve-se reconhecer a relação de emprego:

“Assim, não há dúvida de que as atividades do estagiário constituem espécie de trabalho. Normalmente, o estagiário realiza as mesmas tarefas do empregado comum, pois a atividade do estágio deve propiciar experiências práticas na linha de formação do estudante.

Do ponto de vista jurídico, entendemos que o estágio deve ser considerado espécie de trabalho; afinal, o fato de a finalidade educacional ser preponderante não retira do estágio o caráter trabalhista da atividade.

Note-se que, se o contrato de estágio contém vício formal essencial, a atividade do estudante considera-se mero trabalho sem finalidade educacional, pois, convertendo-se o contrato de estágio nulo em contrato de emprego, tem-se como existente uma relação de emprego ou relação de trabalho subordinado. Assim, antes ou depois do vício formal, existindo tal vício ou não, a atividade do estudante é a mesma, não havendo porque não considerá-la trabalho do ponto de vista jurídico.”

Há muitos anos, Santos (2006, p. 40) tem alertado sobre a precarização do trabalho imposta pela revolução tecnológica e da utilização do estágio como uma saída que visa ao barateamento do custo de produção das empresas, desvirtuando a verdadeira finalidade do instituto<sup>1</sup>.

---

1 Nas palavras do autor: “O ambiente dominante nas empresas da era da revolução tecnológica – informação, competitividade, menor custo, exigência de colaboradores com alta instrução em línguas e informática – o ‘custo Brasil’, a escassez de recursos públicos, aliado ao novo cenário econômico de crise e desemprego globalizante vem acarretando uma precariedade nas relações de emprego, daí notar-se uma *corrida na contratação de estagiários* por organizações sejam elas privadas ou públicas. O que se observa é que a grande maioria das unidades concedentes de estágio, pressionadas por esta nova realidade socioeconômica, estabeleceram um caldo de cultura de que o estagiário é um empregado

Boucinhas Filho (2008, p. 93) exemplifica o desvirtuamento do contrato de estágio com dois casos práticos corriqueiros: estudantes de Direito que eram colocados para trabalhar como atendentes em instituições financeiras e estudantes de Enfermagem que atuavam como secretárias em hospitais e consultórios médicos, em claro desvio de função e desrespeito da finalidade pedagógica do estágio.

Com isso, urge a necessidade de conferir uma proteção mínima para essa relação especial, principalmente no que toca à bolsa-auxílio, um dos principais instrumentos utilizados para burlar a legislação, por esses e outros motivos que se farão presentes adiante.

### 3.2 – Relação de trabalho e relação de emprego

A relação de trabalho abarca toda e qualquer qualidade de labor humano. Entretanto, para que se reconheça uma relação de emprego (uma das espécies do gênero relação de trabalho) e, por conseguinte, a proteção conferida pela Consolidação das Leis do Trabalho e por todo o art. 7º da Constituição da República, há requisitos a serem preenchidos. Se um deles não se fizer presente, não há relação de emprego. São os seguintes, concomitantemente: trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação ao tomador dos serviços.

No estágio remunerado, o trabalhador cumpre todas essas exigências. Mesmo assim, por razões metajurídicas ligadas a uma maior oferta de estagiários para o mercado de trabalho, a ordem jurídica preferiu negar o caráter empregatício desse vínculo entre empregador e estagiário (DELGADO, 2018, p. 373-374). Trata-se de uma presunção legal que coloca o estágio como relação de trabalho *lato sensu*. Assim, o estagiário tangencia a figura jurídica do empregado, mas não a toca.

Ainda desenvolvendo o argumento de que os objetivos educacionais do pacto instituído entre o estudante e o seu empregador motivam a diferenciação do estágio como relação de trabalho autônoma e específica, Delgado (2018, p. 373) justifica a sua linha de pensamento com as seguintes palavras:

“Esse vínculo sociojurídico foi pensado e regulado para favorecer o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmico-profissional

---

ou servidor público, fugindo aos objetivos que é de ensino e aprendizagem na linha de formação do estudante, usando como máscara de emprego, pois é economicamente mais viável, mesmo correndo o risco de manchar o nome da instituição quando de eventuais reclamações trabalhistas”. (grifo no original)

do estudante. São seus relevantes objetivos sociais e educacionais, em prol do estudante, que justificaram o favorecimento econômico embutido na Lei do Estágio, isentando o tomador de serviços, partícipe da realização de tais objetivos, dos custos de uma relação formal de emprego. Em face, pois, da nobre causa de existência do estágio e de sua nobre destinação – e como meio de incentivar esse mecanismo de trabalho tido como educativo –, a ordem jurídica suprimiu a configuração e efeitos jurtrabalhistas a essa relação de trabalho *lato sensu*.”

É válido destacar que o autor chama a atenção para o fato de que diversos efeitos trabalhistas comuns ao vínculo empregatício foram suprimidos da normativa do estágio, isto é, o contrato de estágio, por si só, já é muito mais acessível e econômico para o empregador. Ele é poupado não somente de pagar valores altos, mas de burocracias, documentações e conhecimento de legislações extensas.

Destarte, apesar de estar numa área próxima à relação de emprego, o estágio é uma relação de trabalho própria com regulação específica. É importante destacar que o caráter trabalhista da atividade não deixa de existir, embora o cunho educacional se sobressaia. No magistério de Reis (2015, p. 146):

“Assim, não há dúvida de que as atividades do estagiário constituem espécie de trabalho. Normalmente, o estagiário realiza as mesmas tarefas do empregado comum, pois a atividade do estágio deve propiciar experiências práticas na linha de formação do estudante.

Do ponto de vista jurídico, entendemos que o estágio deve ser considerado espécie de trabalho; afinal, o fato de a finalidade educacional ser preponderante não retira do estágio o caráter trabalhista da atividade.”

Saliente-se, também, que o estagiário não se confunde com o aprendiz. Este sempre será empregado, assinando contrato de trabalho nos termos do art. 428 da CLT e tendo direitos trabalhistas dele resultantes; aquele celebra termo de compromisso envolvendo as figuras do estagiário, parte concedente e instituição de ensino, bem como se sujeita às normas da Lei nº 11.788/08.

Essa normatização exclusiva não impede que a Lei que rege esse trabalho possa ser mudada, ampliando algum direito básico do estagiário. Por isso, é preciso desconstruir a ideia de que, por não ser uma relação de emprego e não estar sob o guarda-chuva da CLT, os direitos do estagiário são imutáveis. As próximas páginas irão desenvolver a possibilidade de se ter uma relação mais justa dentro da legalidade.

#### 4 – A questão da bolsa-auxílio no estágio de estudantes em face do desvirtuamento da relação

Como asseverado anteriormente, a atual regulação do estágio de estudantes, a Lei nº 11.788/08, trouxe importantes conquistas para o estagiário em comparação com as normas predecessoras. Uma relativa segurança jurídica foi construída em torno do tema, dada a ausência de grandes discussões nas searas doutrinária e jurisprudencial.

No entanto, numa análise meticulosa da realidade social, constata-se obstáculos que a legislação em vigor não foi capaz de trespassar. Entre eles está a remuneração aquém das necessidades do estudante, em alguns casos, visto que, apesar de obrigatória, não há valor mínimo para a concessão da bolsa-auxílio no contexto do estágio na modalidade não obrigatória.

Antes, é preciso entender sua sistematização. O estágio de estudantes é dividido, conforme o art. 2º da Lei acima mencionada, em obrigatório e não obrigatório. Trata-se o primeiro daquele assim definido no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma. Já o segundo é opcional e seu cumprimento é acrescido à carga horária regular e compulsória.

A despeito de ser facultativo, o estágio não obrigatório é muitas vezes almejado e realizado pelos estudantes para adquirir conhecimento prático em suas áreas de interesse. Até porque o mercado de trabalho, dadas as suas transformações estruturais e as novas necessidades das políticas neoliberais de flexibilização, exige cada vez mais essa experiência, como anota Paiva (2011, p. 286):

“A busca do primeiro emprego é atualmente um obstáculo para muitos jovens brasileiros que não têm experiência profissional para a conquista de uma vaga, dessa forma, o estágio mostra-se como uma possibilidade do estudante adquirir experiência no âmbito profissional que é muitas vezes exigida aos candidatos para o ingresso no mercado de trabalho competitivo.”

A alta concentração de estudantes que procuram um estágio não obrigatório levou a legislação a conceder certos direitos para essa modalidade. Está assentada no art. 12 da Lei nº 11.788/08 a obrigatoriedade da concessão de bolsa-auxílio e de auxílio-transporte a esses estagiários, reafirmando em seu § 1º que a eventual concessão de outros benefícios não caracteriza vínculo empregatício.

Todavia, o progresso legal não foi suficiente para conter a sede de lucro de alguns empresários – com destaque para o termo “alguns”, pois a maioria

procura empreender honestamente –, que se aproveitam de brechas jurídicas para explorar mão de obra barata que não se oponha a tais expedientes. É a faceta mais perversa da precarização do trabalho, que será pormenorizada adiante.

Pela redação atual do mesmo dispositivo, a parte concedente do estágio pode pagar qualquer valor de bolsa-auxílio, por menor que seja, além do montante de auxílio-transporte, e estará cumprindo a legislação. Não há sequer critérios abertos a serem seguidos como, por exemplo, “quantia suficiente para atender às necessidades básicas do estudante” ou “pagamento justo e digno”.

É nessa toada a observação de Silva (2017, p. 86-87) quanto ao preço pago pela mão de obra do estagiário – afinal, mesmo que não seja uma relação de emprego, ainda sim é um trabalho no sentido de esforço humano que merece contraprestação. Caso contrário, está-se diante de trabalho voluntário, o que não é a ocasião, ou trabalho análogo à escravidão, o que se espera não ser o caso –, *in verbis*:

“O art. 12 da Lei nº 11.788/08 separa a bolsa obrigatória da bolsa facultativa – assim chamada qualquer forma de contraprestação. A bolsa é obrigatória para os estágios facultativos, precisamente porque este se aproxima ainda mais de um contrato de trabalho do que qualquer outro, sendo facultativa em caso de estágio obrigatório exigido pelas normas que disciplinam determinado curso. Por não se tratar de norma trabalhista, a bolsa não precisa respeitar o valor do salário mínimo nacional nem precisa guardar compatibilidade com os valores pagos pela empresa para as funções que o estagiário acompanha.”

Há anos certos autores alertam para o desvirtuamento do estágio e para a sua aplicação como uma máscara, um invólucro que esconde uma relação de emprego com baixíssimo custo para o empregador. Radicais são as palavras de Santos (2006, p. 40), que disserta sobre a evidente conexão entre estágio, revolução tecnológica, exploração e subemprego:

“Verdadeiramente, o contrato de estágio hoje é um subemprego aberto e disfarçado. O estagiário é um *jovem-bicho-homem* explorado e sofrido, sem identidade – pois nem é um trabalhador regido pela locação de serviços, tampouco uma espécie de empregado abarcado pela CLT – caracterizando-se em um *híbrido* que navega entre o estudo e o trabalho.” (grifos no original)

Ainda nessa toada, mas adicionando o desemprego estrutural como consequência mais significativa, Reis (2015, p. 26) ratifica a posição anterior

e a apresenta no contexto da globalização econômica e da nova fase que o capitalismo e o neoliberalismo vivenciam no mundo:

“Verifica-se, entretanto, em função da mundialização da economia, da automação, da robótica e da microeletrônica, uma elevada taxa de desemprego estrutural, acompanhada de outras espécies significativas de desqualificação do trabalho, presentes no trabalho precário, informal, temporário, parcial e subcontratado, cujos números são aumentados todos os dias em detrimento do emprego tradicional ou por prazo indeterminado.”

A relação de estágio não está de fora desse fenômeno cada vez mais corriqueiro no mercado de trabalho, pois ela é também parte no surgimento de figuras de trabalho atípicas. Assim, com um enfoque mais específico no mundo do ser, o mesmo autor (2015, p. 21), em poucas palavras, resume as consequências traiçoeiras do que ele chama sarcasticamente de “conto de fadas”:

“(…) O estagiário, efetivamente, não exerce a função para a qual foi contratado, laborando, assim, como autêntico empregado, a custos módicos. Sua passagem pela empresa é efêmera e se encerra com a contratação de outro estagiário. Acaba não sendo preparado para o mundo laboral e, mesmo sem esse intento, *acaba por retirar uma vaga de emprego formal*, contribuindo para o já preocupante desemprego.” (grifo nosso)

Enfatize-se que a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício na situação supraexposta não remedia a situação e não serve sequer como prevenção de novos casos de exploração. Isso porque as vítimas, muitas vezes, têm medo de demandar contra o empregador em Juízo, mesmo após o fim da relação de estágio, e sofrer algum tipo de retaliação, que vai desde o assédio moral no trabalho até a colocação do empregado em uma “lista negra” das empresas, dificultando a sua busca por emprego – apesar de ilegal, essa hipótese é comum, conforme relata o acórdão da Ação 849-2009-91-9-0-2/PR, do TRT-9.

Esse receio faz crescer a impunidade e a coragem dos infratores em continuar com seus expedientes lesivos. Para colocar fim a esse cenário – ou, ao menos, mitigá-lo –, este trabalho tem o objetivo de propor um piso, ou seja, um valor mínimo compulsório para a bolsa-auxílio no estágio não obrigatório. Essa quantia deve ser compatível com o trabalho desempenhado e com as necessidades do estudante/trabalhador, como se verá.

## 5 – Precarização do trabalho e os reflexos nocivos na relação de estágio

Abarca as questões do subemprego e da globalização aludidas acima a chamada precarização do trabalho, que pode ser definida (FERNANDES, 2010, p. 1) como um novo panorama surgido da atual fase do capitalismo, o da automação flexível, em que novas formas de trabalho foram criadas para suprir a necessidade de flexibilização trabalhista. Esta é típica do modelo econômico neoliberal.

Esta mudança estrutural no capitalismo seria a condição para o seu manutenção, uma vez que o crescimento econômico e a obtenção de lucro levaram a uma nova fase de exploração, desta vez, a do trabalhador, inclusive passando responsabilidades a este que antes seriam do empregador.

A precarização é reflexo da terceira revolução industrial ou revolução tecnológica, que iniciou na segunda metade do século XX, e já foi emendada numa quarta revolução industrial, que trata de tecnologias disruptivas como inteligência artificial, robótica, nanotecnologia, *machine learning*, entre outros, num quadro de substituição do ser humano em diversas atividades, como relata Alves (2018, p. 92-93).

Num contexto de crise econômica mundial que se arrasta desde 2008, apesar da recuperação de alguns países, da mundialização e, acrescente-se, da ainda atual crise migratória, as vagas de emprego se encontram constantemente ameaçadas. Primeiro porque o modelo antigo de empregado estável que construía toda a sua carreira em uma única empresa não mais prevalece, segundo porque a imigração e o desemprego colocam um maior número de pessoas para disputar aquela mesma colocação.

É possível citar, em adição, o desmonte de coletivos de trabalho e de resistência sindical-corporativa que se acentuou no País com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e continuou com a edição da Medida Provisória nº 873/2019. Como desfecho de toda essa situação, Hirata (2011, p. 16), ao comparar a precarização do trabalho no Brasil, na França e no Japão, chega à seguinte conclusão:

“O trabalho precário conduz à intensificação do trabalho, porque há uma ameaça sobre os trabalhadores estáveis dos que estão desempregados e que procuram trabalho, e estão dispostos, de certa forma, a aceitar condições salariais e condições de trabalho mais difíceis e mais penosas. Ao mesmo tempo, essa intensificação é também o resultado das novas formas de organização do trabalho e da produção. Trata-se de

organizações flexíveis do trabalho e da produção, essenciais para a própria reprodução do sistema de trabalho e de emprego no momento atual.

Essa intensificação é a regra tanto no setor secundário quanto no terciário, tanto relacionada aos executivos quanto aos trabalhadores de execução, tanto no Brasil quanto na França e no Japão. O resultado dessa intensificação é duplo: em primeiro lugar, danos múltiplos à saúde física e psíquica; em segundo lugar, aumento da distância entre assalariados e desempregados e, de modo mais amplo, entre os trabalhadores e aqueles que se encontram sem emprego. Essa segunda consequência pode fornecer uma pista para a discussão da questão do ‘*précarariat*’ (preariado ou precariamento), categoria proposta por Robert Castel (2009), em oposição à ‘*salariat*’ (assalariamento), para significar a institucionalização da precariedade.”

A autora faz menção expressa ao fato de que muitos candidatos aceitam condições salariais piores do que o normal para sua área tão somente para saírem do desemprego. É a maneira mais rápida de fugir das massas de desocupação ou de ocupação informal que crescem exponencialmente no mundo todo.

Nessa toada, o ambiente é perfeito para que uma empresa, e até mesmo a Administração Pública de qualquer ente federado, se aproveite do desespero alheio para oferecer um contrato de estágio, dito “trabalho atípico”, por ter ele as características de temporariedade e de instabilidade (o desligamento do estagiário é muito mais simples e não gera direito a absolutamente nenhuma verba trabalhista), no lugar que seria reservado a uma vaga de emprego formal, aumentando o desemprego estrutural.

Ainda que o estagiário contratado desempenhe as suas funções de acordo com o plano pedagógico de sua instituição de ensino e com a Lei do Estágio de Estudantes, ele desempenhará, de qualquer forma, atividades típicas de um trabalhador comum. Porém, o fará por uma contraprestação muito menor, já que não há a obrigação de se pagar um montante mínimo que garanta condições dignas ao estudante.

Ou seja, existe um silêncio eloquente da legislação que acaba não autorizando, mas também não proibindo a exploração da força produtiva dos estagiários a preços módicos. Isso gera um efeito em cadeia de desvalorização do estágio em todo o País, pois diversas partes concedentes se alinham em valores de bolsa-auxílio baixos e semelhantes, de maneira a pressionar o candidato a aceitar essa situação.

## 6 – O princípio da proteção no Direito do Trabalho: como proteger o estagiário?

Para se fundar como ramo especial do Direito, inclusive com uma Justiça própria, o Direito do Trabalho tem toda a sua estrutura normativa baseada no princípio da proteção. Segundo ele, o trabalhador se encontra numa posição inferior e hipossuficiente em relação ao empregador, pois a relação entre eles é desigual e este possui maiores recursos, não somente – mas também – econômicos, a seu dispor.

Como a lógica capitalista se baseia na exploração de recursos e de mão de obra e o Brasil adota o capitalismo como o seu sistema econômico, é muito fácil que os detentores do poder econômico e financeiro utilizem a força humana produtiva de forma abusiva.

Por isso, faz-se mister atribuir limites a essa autoridade com a edição de normas protetivas ao trabalhador, de maneira que lhe seja garantido um mínimo de direitos que impliquem remuneração suficiente, condições de trabalho adequadas à sua saúde física e mental, jornada de trabalho não exaustiva, proteção em caso de desemprego involuntário, entre outros. É esse o magistério de Alves (2018, p. 89):

“O Direito do Trabalho surge, então, como o reconhecimento de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais acabava por acarretar diferentes formas de exploração, cada vez mais abusivas e injustas. A ficção da igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho não podia mais ser mantida pelo legislador, que teve de optar por uma compensação dessa desigualdade econômica que desfavorecia o trabalhador, outorgando a ele uma proteção jurídica favorável.”

O princípio da proteção foi desenvolvido de forma notável a partir das obras do falecido autor uruguaio Américo Plá Rodriguez, e desde então passou a ser citado na maioria dos livros que tratam da disciplina trabalhista. Almeida (2014, p. 55) defende ser a proteção o único princípio do Direito do Trabalho e explica que a troca desigual entre tempo de vida/força física por remuneração/valor monetário exige uma proteção do trabalhador contra a exploração econômica e a objetificação dele. *In verbis*:

“O fato, facilmente comprovável, de que o Direito do Trabalho sempre foi uma ‘pedra no sapato’ do sistema capitalista, dentro do qual floresce e ao qual serve, a princípio, pode causar certo espanto, e parecer mesmo paradoxal diante da afirmação de que o Direito do Trabalho serve

ao sistema. O paradoxo, porém, é apenas aparente. O Direito do Trabalho constitui uma espécie de concessão do sistema, que certamente não o agrada em sua essência, um ‘mal necessário’.

Esse ‘mal’, centrado no reconhecimento da necessidade de proteção a quem trabalha, tem como conteúdo resguardar o indivíduo, em sua condição de objeto-sujeito de uma relação jurídica desigual, a fim de, assim, proteger também a sociedade. Tudo o mais que a doutrina denomina princípios do Direito do Trabalho, são, em realidade, decorrências, parâmetros impostos pela linha condutora da proteção.

(...)

A proteção não está, portanto, à disposição do intérprete, para ser afastada no caso concreto, a partir da ponderação com outra norma jurídica. A proteção é o que legitima a regra trabalhista, está nela necessariamente ‘grudada’, sob pena de invalidade, em razão da quebra da função do ordenamento jurídico trabalhista. Essa afirmação, que sabemos contrária à maioria da doutrina constitucional, é vital para que o Direito do Trabalho (malgrado as investidas do discurso flexibilizante) continue a ser Direito do Trabalho: não perca a sua genética.”

Desse modo, a proteção opera como restrição à autonomia da vontade, pois, apesar de se viver num Estado capitalista, este é também interventor, até certo grau, no sentido de garantir o bom convívio social e os direitos de todos. E, como já foi explicitado, o art. 12 da Lei nº 11.788/08 autoriza à parte concedente a possibilidade de estabelecer o montante que ela bem entender de contraprestação ao estagiário na modalidade de estágio não obrigatório. Este fato constitui verdadeira hipótese de liberdade contratual, o que é inaceitável quando o que se está em jogo é a parcela remuneratória de um trabalhador, ponto tão sensível.

A propósito, qualquer princípio pertencente ao ordenamento jurídico, por ser da raiz da palavra, é utilizado como fundamento para a elaboração de regras. Destarte, o emprego correto do princípio da proteção na relação de estágio se faz presente quando os mandamentos constitucionais oportunos, mais à frente elucidados, são efetivamente aplicados. E a fixação de pisos para a bolsa-auxílio no estágio não obrigatório funciona como política pública de efetivação de direitos fundamentais e de valorização do jovem trabalhador.

### **7 – Proposta de um piso para a bolsa-auxílio no estágio não obrigatório**

Não seria justo, de plano, fixar um salário mínimo como piso para a contraprestação destinada aos estagiários. Conforme o art. 10 da Lei nº 11.788/08,

a jornada de atividade deles só pode ser de quatro horas diárias e vinte horas semanais ou seis horas diárias e trinta horas semanais, no máximo, sem possibilidade de incluí-los em outro expediente ou da realização de horas extras.

Enquanto isso, um trabalhador regido pela CLT tem uma jornada de até oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais (art. 7º, XIII, da CR), além da possibilidade de cumprir horas extras em qualquer dia de trabalho por até duas horas (art. 59 da CLT). Estagiários não podem laborar em horário extraordinário, pois a Lei acima citada não dispõe sobre isso. Se não há previsão, não há permissão.

Como na relação de emprego a jornada costuma ser maior, nada mais digno do que conferir a esse trabalhador um piso maior, que começa pelo salário mínimo (art. 7º, IV, da CR). Ao estagiário, temos de encontrar um valor correspondente que seja inferior ao salário mínimo, mas razoável para remunerá-lo por sua mão de obra e cobrir, ao menos, os seus gastos mais básicos com aprendizagem.

Para isso, serão expostos adiante fundamentos jurídicos suficientes para embasar a proposta e, finalmente, será estabelecido um critério de quantificação do piso que seja justo para todas as partes da relação estudada, mas principalmente para o estagiário, tendo em vista o princípio da proteção.

### **7.1 – Aspectos constitucionais e principiológicos determinantes**

Nesta jornada investigativa, poder-se-ia cair na tentação de vincular o salário mínimo ao piso buscado de forma proporcional ao tempo trabalhado por dia e por semana. Assim, a cifra resultante estaria abaixo do salário mínimo, mas compatível com a proposta de contraprestação honesta e suficiente.

Seria uma ótima solução, não fosse a proibição constitucional imposta pelo art. 7º, IV, da CR e pela Súmula Vinculante nº 4. Como explicam os precedentes da orientação sumular, permitir vinculações com o salário mínimo sucederia num efeito cascata, pois cada aumento dessa parcela obrigaria aquelas vinculadas a essa a aumentarem na mesma porcentagem. Essa consequência pressionaria reajuste menor do salário mínimo, trazendo prejuízos a toda a sociedade.

No entanto, recentemente, foi publicado o Informativo nº 929 do STF, no qual consta decisão da Primeira Turma no RE 1.077.813 AgR/PR, Rel. Min. Marco Aurélio, cujo julgamento fora realizado em 5 de fevereiro de 2019. Nela, ficou determinado que não há vedação para a fixação de piso salarial em múltiplos do salário mínimo, desde que inexistam reajustes automáticos.

Estágio é aprendizado, mas também é labor. Existe quem perceba uma tendência protetiva na ordem jurídica, permitindo que certos direitos já previstos aos empregados sejam concedidos a outros trabalhadores em suas legislações específicas, como relata Sobrinho (2008, p. 1.180) no que toca ao estagiário:

“O vínculo do estágio enquanto atividade laboral enquadra-se no conceito mais amplo de relação de trabalho e, em consequência, o estagiário é considerado um trabalhador atípico. Essa proximidade com a relação de trabalho tem ao longo do tempo levado doutrinadores, legisladores e julgadores a admitirem um mínimo de proteção social ao estagiário, tomando como base tênue a aplicação direta ou analógica das normas trabalhistas, relativamente a temas como jornada, falta rescisiva, prescrição, proteção à saúde e à segurança do trabalho, etc.”

Ao perلustrar argumentos jurídicos que sustentem as afirmações defendidas, encontra-se, na Constituição da República, em seu art. 205, a determinação de que a educação é direito de todos e dever do Estado e da família, e que um de seus propósitos é a qualificação da pessoa para o trabalho. Como dito previamente, o art. 214, IV, da CR também possui mandamento nesse sentido.

Referida norma (art. 205) de jaez constitucional é classificada como impositiva de tarefas e objetivos aos órgãos públicos e ao legislador. É o que aduzem Sarlet, Marinoni e Mitidiero (2017, p. 648) ao explicitarem que o caráter abrangente do dispositivo é, ao mesmo tempo, direcionado para fins que devem ser obrigatoriamente perseguidos. Entre eles, o desenvolvimento da aptidão para o labor. Na linguagem dos autores:

“O art. 205, ao dispor que ‘a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade’, assume, de plano, uma dupla dimensão, pois tanto reconhece e define um direito (fundamental) de titularidade universal (de todos!), quanto possui um cunho impositivo, na condição de norma impositiva de deveres, que, dadas as suas características (e sem prejuízo de a educação ser em primeira linha um direito fundamental exigível como tal), situa-se na esfera das normas de eficácia limitada ou dependentes de complementação, já que estabelece fins genéricos a serem alcançados e diretrizes a serem respeitadas pelo Estado e pela comunidade na realização do direito à educação, quais sejam ‘o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho’.”

Assim, a regra prevê um incentivo ao estágio (DELGADO, 2018, p. 373-374), devido à sua natureza híbrida de ato educativo-laboral. Uma contraprestação mínima que cubra os gastos do estudante e dê a ele o valor pecuniário de seu trabalho é uma das maneiras mais eficazes de cumprir esse mandamento constitucional e atribuir um nível básico de proteção ao contrato de estágio.

Numa abordagem que leve em conta a ordem econômica como disposta na Constituição e a sua relação com o trabalho, depara-se com dois princípios políticos constitucionalmente conformadores: o valor social do trabalho como fundamento da República Federativa do Brasil, no art. 1º, IV; e a valorização do trabalho humano como fundamento da ordem econômica, no art. 170, *caput*.

Evidentemente que, apesar de não se referirem diretamente ao aspecto remuneratório, um modo de concretizar esses princípios é dar garantias mínimas de ganho pecuniário a todos os trabalhadores, inclusive aos estagiários. Um proletário bem pago é, dentre outros motivos, valorizado, inclusive no sentido de estabilidade e segurança financeiras, essenciais a qualquer ser humano.

Essa perspectiva é enxergada por Figueiredo (2016, p. 80) que, apesar de tratá-la mais no contexto da relação de emprego, o raciocínio é aplicável da mesma forma para a relação de estágio. Esta, além de possuir todos os requisitos daquela, abarca da mesma forma um trabalhador que dispense seu tempo realizando um esforço braçal e/ou intelectual em benefício de uma organização que o contratou e, por isso, merece obter em troca uma prestação em dinheiro. Em outros termos:

*“A valorização do trabalho humano significa que o Poder Público deve garantir que o homem possa sobreviver dignamente, tão somente, com o produto da remuneração de seu labor, garantindo-lhe, para tanto, uma gama de direitos sociais, dentre os quais destacamos renda mínima, repouso semanal remunerado, seguro desemprego, fundo de garantia por tempo de serviço, jornada de trabalho diária e semanal máxima, gozo de férias anuais remuneradas etc. Trata-se de se primar pela proteção ao fator de produção mão de obra. Para tanto, o Estado deve atuar de maneira a garantir que o produto do labor do homem (salário) seja capaz de lhe gerar uma renda mínima que, por si e sem interferências externas, lhe garanta o acesso (compra) a todos os bens de consumos essenciais para se viver condignamente no seio da sociedade.”* (grifo nosso)

Para finalizar, agora numa observação específica do fenômeno do estágio e de sua regulação normativa, uma importante contribuição de Sobrinho (2008, p. 1.176-1.777) deve ser enaltecida. Ao sistematizar o instituto, o autor chegou à conclusão de que existem três princípios intrínsecos à relação de estágio: a

vinculação pedagógica, a adequação e o rendimento. O último refere-se ao desfecho da relação:

“O princípio do rendimento não é senão as consequências da correta aplicação dos princípios anteriores (vinculação pedagógica e adequação), mas que ensejam um destaque diferenciado em face da visibilidade que o legislador deu à exigência de que os recursos humanos e materiais sejam empregados visando o êxito do processo educativo.

(...)

Em considerável parcela dos casos, as possibilidades para se atingir os resultados positivos estão condicionadas ao grau de envolvimento e de cooperação entre a comunidade escolar, a família do educando e a sociedade. Dito de outro modo, o rendimento a ser apurado com a avaliação do estágio não se limita a performance da escola (projeto, acompanhamento e orientação) ou do estagiário (disciplina, envolvimento e aproveitamento), mas a de todos os responsáveis pela formação do educando, tais como a instituição concedente, a família e a sociedade (art. 205 da CF/88).”

Assim, se se pretende lograr êxito no vínculo entre o estagiário e a parte concedente, remunerar aquele adequadamente, sempre com a garantia de que será obrigatório conceder-lhe ao menos o piso, é uma das formas mais efetivadoras do princípio acima detalhado. Repita-se, pois é insubstituível, que a um trabalho devidamente executado corresponde uma importância em dinheiro.

Princípios são mandados de otimização e, como tais, devem ser utilizados com cautela para que sua aplicação, *mutatis mutandis*, alcance os reais objetivos não apenas de um texto legal, mas de toda a ordem que o rege. Todas as justificativas principiológicas adotadas neste trabalho são produto dessa investigação interpretativa e devem servir como alicerce para a proposta abaixo esmiuçada.

### **7.2 – Fixação de um valor mínimo: qual é o critério?**

Para se chegar a um critério que seja justo, adequado e suficiente para a determinação de um piso para a contraprestação correspondente ao trabalho executado pelo estagiário, é importante considerar a jornada de trabalho nesse cálculo. Vale lembrar que, conforme o art. 4º, *caput*, da CLT, no caso do empregado, considera-se como parte dessa jornada o tempo efetivamente trabalhado e o tempo à disposição do empregador.

O salário mínimo nacional é baseado num expediente de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Já o piso da bolsa-auxílio deve ser coerente com a jornada específica do estagiário, que pode ser de quatro horas

diárias e vinte horas semanais ou de seis horas diárias e trinta horas semanais (art. 10 da Lei do Estágio de Estudantes). Não há possibilidade de realizar horas extras, como já foi afirmado.

Respeitando essa proporcionalidade, a quantia a ser estabelecida deve ser inferior ao valor do salário mínimo. Seria de todo injusto obrigar a parte concedente a pagar o mesmo ou mais a um estagiário do que a um trabalhador regido pela CLT, pois esta relação é mais protegida, o empregado trabalha por mais horas (podendo fazer horas extras) e tem, em tese, maiores responsabilidades.

Aliás, seguindo a legislação, a jornada de atividade em estágio se divide em duas, trazendo o desafio de estabelecer dois pisos condizentes com esses itinerários. Portanto, está-se a buscar, no mínimo, *dois pisos para a bolsa-auxílio*, um para os estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos; e outro destinado aos estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

É deveras intrincado para os profissionais do ramo do Direito chegar a um cálculo exato nos termos expostos. Aliás, a função incumbe ao pesquisador das Ciências Contábeis. Cabe ao jurista trabalhar em colaboração com os demais especialistas, não de maneira que as outras ciências determinem o conteúdo do Direito, mas no sentido de que os conceitos e os números daquelas contribuam para um sistema jurídico consentâneo com os ditames da justiça social.

Sobre a linguagem do Direito e o seu liame com a realidade extrajurídica, o professor Carvalho (2015, p. 160) desenvolveu trabalho memorável no qual ele admite a necessidade do ordenamento jurídico se comunicar e adotar conceitos de outros ramos, pois é a partir da experiência real que ele é construído, mas alerta que esse recurso deve ser utilizado na linguagem jurídica:

“Há, necessariamente, um intervalo entre a realidade social, constituída pela linguagem natural e a realidade jurídica, constituída pela linguagem do direito. Isto porque esta última se constrói a partir da primeira, assumindo a feição de uma linguagem de segundo grau, com rigoroso processo seletivo, seja na absorção dos acontecimentos que hospeda em suas hipóteses, seja pela ação deontica de seus operadores, realizando o código lícito/ilícito. O espaço que se entrepõe é inevitável, consignando-o Pontes na distinção ‘suporte fáctico/fato jurídico’. Sendo os enunciados normativos seletores de propriedades, como já vimos, neles estabelece o legislador quais os aspectos do suporte físico que ingressam e quais os que não ingressam (ficando irrelevantes) nos domínios do direito.”

## DOCTRINA

Assim, o sistema jurídico assimila novas matérias sociais, políticas, econômicas, etc., e as processa segundo suas próprias regras e por seu próprio código (lícito/ilícito). Com os pisos de bolsa-auxílio a concepção é a mesma. O sistema receberá de forma escrita, pelo processo legislativo correto, os valores mínimos a que se pretende aplicar para cada relação de estágio correlata. Estes são resultados de cálculos feitos por outra ciência, mas o Direito os interpretará à sua maneira, como comandos dirigidos a certas pessoas e aplicáveis a determinado período de tempo no território nacional.

Uma vez assumida a incapacidade técnica dos juristas para o intento deste trabalho, fica a recomendação de que o Governo Federal, por meio do atual Ministério da Economia ou ente vinculado a este, faça o cálculo dos pisos tomando por base tudo o que foi manifestado até aqui, com destaque para a decisão divulgada no Informativo nº 929 do STF, a permitir a fixação de piso salarial em múltiplos do salário mínimo, no entanto, sem que haja previsão de reajustes automáticos, estes sim vedados.

Para que o Executivo federal tenha essa incumbência, a Lei nº 11.788/08 merece alteração em seu art. 12 que estabeleça expressamente a obrigatoriedade da parte concedente obedecer aos pisos. Além disso, deve-se positivar a tarefa do Ministério em fazer os cálculos anualmente, apresentá-los ao Presidente da República e este publicá-los por Decreto, válido por um ano, assim como ocorre com o salário mínimo. O sistema de cálculos anuais respeita a vedação aos reajustes automáticos dita alhures.

Evidente que, para as relações de estágio ligadas à Administração Pública federal, além de todo esse processo, é necessária a previsão na lei orçamentária anual respectiva desses pisos, visto que vinculam a União, assim como as leis orçamentárias anuais dos demais entes federados também devem prever recursos suficientes para o adimplemento dos pisos quando a mudança efetivamente ocorrer.

### 8 – Considerações finais

Por meio de greves, protestos e lutas diárias, o trabalhador brasileiro, assim como em muitos outros países, obteve direitos trabalhistas dispostos principalmente na CLT e na Constituição da República, sem prejuízo das normativas internacionais, com destaque para as convenções da OIT. Esse conjunto de leis protetivas busca nivelar partes desiguais de uma relação e atribuir direitos básicos ao contratado que impeçam o desfecho maligno da exploração, com destaque para a mão de obra barata.

Assim, a realidade econômico-social da precarização do trabalho pode e deve ser enfrentada tomando-se por base o princípio da proteção, de sorte que ao trabalhador sejam assegurados direitos básicos e indispensáveis à boa qualidade de vida. O estágio, mesmo que seja uma relação de trabalho especial, e não relação de emprego, também faz parte da força produtiva do País e merece proteção contra arbítrios.

Em que pesem os direitos garantidos expressamente, o empregador encontrou uma brecha legal para contratar por preço baixo e com pouquíssimas obrigações: o estagiário. Como não há piso para a bolsa-auxílio no estágio não obrigatório, muitos empresários abusam dessa condição para conseguir verdadeiros operários a preços módicos – e vários destes aceitam, até por falta de opção.

Está na hora de mudar essa realidade. E o presente artigo trouxe argumentos mais que suficientes para isso, todos apontando para a efetividade da relação de estágio e um de seus sustentáculos, a contraprestação mínima justa. Não se está a falar no salário mínimo, pois isto seria desarrazoado, mas num piso, ou melhor, pisos compatíveis, que assegurem recursos básicos ao estudante.

É sempre fulcral sublinhar que, mesmo sendo uma relação de trabalho em sentido amplo e tendo todos os direitos previstos na Lei nº 11.788/08, nada impede que essa legislação mude. A tendência protetiva do Direito do Trabalho, no que pese a flexibilização imposta pela revolução tecnológica, continua forte e viva, muitas vezes a única esperança em meio ao desemprego e à precarização do trabalho.

Por isso, uma alteração legal que combata o proveito abusivo da relação de estágio é inevitável. Além do mais, garantir uma contraprestação mínima consentânea com a atividade desempenhada significa concretizar a justiça social e valorizar o esforço de quem escolhe o caminho do trabalho. Laborar e receber muito pouco por isso não é “a realidade”, é exploração e deve ser combatida.

### Referências bibliográficas

ALMEIDA, Almiro Eduardo de. *Direito do trabalho: avesso da precarização*. São Paulo: LTr, 2014. v. 1.

ALVES, Jefferson dos Santos. As novas relações de trabalho na perspectiva da reforma trabalhista. In: GENRO, Tarso; COELHO, Rogério Viola (Coord.). *Degradação e resgate do direito do trabalho: contributos para uma doutrina constitucional de defesa de direitos*. São Paulo: LTr, 2018.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. A nova Lei de Estágio. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, v. 26, p. 93-98, set./out. 2008.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei nº 2.419, de 2007*. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada

## DOCTRINA

pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Brasília, DF, nov. 2007. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=376487>>. Acesso em: 4 jan. 2019.

\_\_\_\_\_. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF, out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 4 jan. 2019.

\_\_\_\_\_. *Decreto nº 66.546, de 11 de maio de 1970*. Institui a Coordenação do “Projeto Integração”, destinada à implementação de programa de estágios práticos para estudantes do sistema de ensino superior de áreas prioritárias, e dá outras providências. Brasília, DF, maio 1970. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/D66546.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D66546.htm)>. Acesso em: 4 jan. 2019.

\_\_\_\_\_. *Decreto nº 75.778, de 26 de maio de 1975*. Dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimento de ensino superior e de ensino profissionalizante de 2º grau, no Serviço Público Federal, e dá outras providências. Brasília, DF, maio 1975. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1970-1979/D75778.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D75778.htm)>. Acesso em: 4 jan. 2019.

\_\_\_\_\_. *Decreto nº 87.497, de 18 de agosto de 1982*. Regulamenta a Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977, que dispõe sobre o estágio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e de 2º grau regular e supletivo, nos limites que especifica e dá outras providências. Brasília, DF, ago. 1982. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D87497.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D87497.htm)>. Acesso em: 4 jan. 2019.

\_\_\_\_\_. *Decreto-Lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942*. Lei orgânica do ensino industrial. Rio de Janeiro, jan. 1942. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/Del4073.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del4073.htm)>. Acesso em: 4 jan. 2019.

\_\_\_\_\_. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, maio 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 4 jan. 2019.

\_\_\_\_\_. *Decreto-Lei nº 6.141, de 28 de dezembro de 1943*. Lei Orgânica do Ensino Comercial. Rio de Janeiro, dez. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/1937-1946/Del6141.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del6141.htm)>. Acesso em: 4 jan. 2019.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977*. Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Brasília, DF, dez. 1977. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6494.htm)>. Acesso em: 4 jan. 2019.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 8.859, de 23 de março de 1994*. Modifica dispositivos da Lei nº 6.494, de 7 de dezembro de 1977, estendendo aos alunos de ensino especial o direito à participação em atividades de estágio. Brasília, DF, mar. 1994. Disponível em: <[www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8859.htm)>. Acesso em: 4 jan. 2019.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008*. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de

## DOCTRINA

24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Brasília, DF, set. 2008. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11788.htm)>. Acesso em: 4 jan. 2019.

\_\_\_\_\_. *Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nºs 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Brasília, DF, ago. 2001. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/MPV/2164-41.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/2164-41.htm)>. Acesso em: 4 jan. 2019.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e da Previdência Social. *Portaria nº 1.002, de 29 de setembro de 1967*. Brasília, DF, out. 1967. Disponível em: <[http://www.lex.com.br/doc\\_3416594\\_portaria\\_n\\_1002\\_de](http://www.lex.com.br/doc_3416594_portaria_n_1002_de)>. Acesso em: 4 jan. 2019.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. *Projeto de Lei do Senado nº 473, de 2003*. Dispõe sobre os estágios de estudantes de instituições de educação superior, da educação profissional e do ensino médio, inclusive nas modalidades de educação de jovens e adultos e de educação especial e dá outras providências. Brasília, DF, nov. 2003. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/64092>>. Acesso em: 4 jan. 2019.

CARVALHO, Paulo de Barros. *Direito tributário: fundamentos jurídicos da incidência*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

FERNANDES, Danielle Cireno. Precarização do trabalho. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana M. Cancellia; VIEIRA, Livia M. Fraga. *Dicionário: trabalho, profissão e condição docente*. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010.

FIGUEIREDO, Leonardo Vizeu. *Lições de direito econômico*. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

HIRATA, Helena. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. *Caderno CRH*, Salvador, v. 24, n. 1, p. 13-20, 2011.

PAIVA, Renata Machado. A possibilidade de caracterização do vínculo empregatício do estagiário. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 910, p. 285-302, ago. 2011.

REIS, Jair Teixeira dos. *Relações de trabalho: estágio de estudantes*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.

SANTOS, Juscelindo Vieira dos. *Contrato de estágio: subemprego aberto e disfarçado: reflexões e comentários: legislação de estágio*. São Paulo: LTr, 2006.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de direito constitucional*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Curso de direito do trabalho aplicado: parte geral*. 4. ed. São Paulo: RT, 2017.

SOBRINHO, Zéu Palmeira. O contrato de estágio e as inovações da Lei 11.788/2008. *Revista LTr: Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 10, p. 1.173-1.188, 2008.

Recebido em: 21/03/2019

Aprovado em: 24/04/2019